

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEE IN SPECTACLE LENS PLANT IN THAILAND

เซรี สารจรชิตระกุล
SEREE SAJJATHEERAKUL

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

KMITL-2007-ED-M-251-032

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEE IN SPECTACLE LENS PLANT IN THAILAND

เสรี สัจจะธีระกุล

SEREE SAJJATHEERAKUL

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

KMITL-2007-ED-M-251-032

**QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEE IN SPECTACLE LENS PLANT IN THAILAND**

SEREE SAJJATHEERAKUL

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2007

KMITL-2007-ED-M-251-032

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา
ในประเทศไทย

นักศึกษา

นายเสรี สัจจะธีระกุล

รหัสประจำตัว

48064144

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2550

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพร พิมพ์สกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กร และเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็น
พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัด
ประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for
Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มี
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่
แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title	Quality of Working Life and Organizational Commitment of Operating Employee in Spectacle Lens Plant in Thailand
Student	Mr. Seree Sajjatheerakul
Student ID.	48064144
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Sittiporn Pimsakul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purpose of this research is to compare the personal background affecting quality of working life and organizational commitment and to study the relationship between quality of working life and organizational commitment of operating employee in spectacle lens plant in Thailand. The sample comprises of 370 operators. The tool used in this study is the questionnaires survey. Statistics applied are Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation which are calculated by SPSS for Windows. The study result reveals that :

1. The employees had a medium level of quality of working life ($\bar{X} = 3.25$) and a high level of organizational commitment ($\bar{X} = 3.86$).
2. The employees who had different gender, age and education level were not differently reflected in the level of quality of working life but the employees who had different marital status and experience were differently in their level of quality of working life.
3. The employees who had different gender and marital status were not differently reflected in the level of organizational commitment but the employees who had different age, education level and experience were differently in their level of organizational commitment.
4. The qualities of working life of operating employee in spectacle lens plant in Thailand are positive related to the organizational commitment at a significant level of 0.05

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจาก ผศ. ดร. สิทธิพร พิมพัสกุล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ. ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งมี ผศ. ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์ และ ดร. ชีระชินภัทร รามเดชะ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านได้แก่ ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ ดร. ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล คุณภูมิพงษ์ วรวัฒน์ะกุล และคุณชัยเวช กงคาแสน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำรวมทั้งตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาภาษาและสังคม บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เสรี สัจจะธีระกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญรูป.....	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
2.1.2 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.3 อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	24
2.3.1 ชนิดของเลนส์แยกตามวัสดุที่ใช้ผลิต.....	24
2.3.2 ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะการใช้งาน.....	25
2.3.3 ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะพิเศษของเลนส์.....	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	39
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	49
4.2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน.....	49
4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	51
4.2.3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ.....	52
4.2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	54
4.2.5 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร.....	55
4.2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	57
4.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	59
4.2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	60
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	64
4.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	64
4.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร.....	65
4.3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	70
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	84
4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	98
4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	99
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	99
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	100
5.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	101
5.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	102
5.3.4 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	102
5.3.5 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	104
5.4 อภิปรายผล.....	105
5.4.1 ทัวไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.4.2 เพศ.....	106
5.4.3 อายุ.....	106
5.4.4 สถานภาพสมรส.....	107
5.4.5 ระดับการศึกษาสูงสุด.....	108
5.4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	108
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	110
5.5.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้.....	110
5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงกำลังการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	1
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	35
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	36
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	37
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	43
3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	45
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านรายได้และผลตอบแทน.....	50
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	51
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ.....	53
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	54
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านสัมพันธภาพในองค์กร.....	56
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	59
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	61
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัย ด้านต่างๆ.....	62
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	64
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร...	66
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	67
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบ ด้านต่างๆ.....	69
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน โดยใช้ t-test.....	70
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี LSD.....	73
4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	75
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี LSD.....	76
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	78
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยวิธี LSD.....	79
4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	80
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี LSD...	82
4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน โดยใช้ t-test.....	84
4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	85
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี LSD.....	86
4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี LSD.....	90
4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา สูงสุดต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	91
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยวิธี LSD.....	92
4.31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	94
4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี LSD.....	95
4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตา ในประเทศไทย.....	98

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการดำเนินแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจากประเทศที่มีสังคมเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในประเทศไปสู่สังคมอุตสาหกรรม โดยตามแนวทางนี้ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งเริ่มประกาศใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเริ่มต้นที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศจากเดิมที่เป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศที่มีอุตสาหกรรมเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2510) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจเพื่อการมุ่งเน้นเร่งรัดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการขยายการผลิต จากยุคแรกทีผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าขยายกรอบไปสู่การผลิตเพื่อการส่งออก

อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก ในขณะที่เลนส์สายตาพลาสติกมีแนวโน้มอัตราการขยายตัวของความต้องการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเลนส์ที่มีคุณสมบัติพิเศษเช่น นิรภัยทนต่อแรงกระแทกสูง มีแนวโน้มอัตราการขยายตัวสูงสุดร้อยละ 16.3 ต่อปี ประเทศไทยยังนับเป็นผู้ผลิตเลนส์รายใหญ่ของโลก มีกำลังการผลิตรวมแล้วกว่าร้อยละ 22 ของความต้องการใช้เลนส์ทั่วโลก โดยที่มีกำลังการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทยเป็นดังนี้ (บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 26)

ตารางที่ 1.1 แสดงกำลังการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย

ผู้ผลิต	กำลังการผลิต (ต่อปี)
บริษัท โฮยา เลนส์ (ประเทศไทย) จำกัด	> 50 ล้านชิ้น
บริษัท เอสซีเตอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	> 30 ล้านชิ้น
บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	27 ล้านชิ้น
บริษัท โรเด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด	25 ล้านชิ้น
บริษัท สยาม เลนส์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	9 ล้านชิ้น
บริษัท คริสตัล เลนส์ จำกัด	2 ล้านชิ้น
รวมกำลังการผลิต	ประมาณ 143 ล้านชิ้น

ที่มา : บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548

ซึ่งประเทศใดที่มีความพร้อมในด้านพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขันสูง ย่อมมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้อย่างมาก ดังนั้นจึงทำให้แต่ละประเทศต้องพยายามปรับปรุงทั้งทางด้านเทคโนโลยีที่ต้องมีความทันสมัยมากขึ้น และกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้นในสภาวะปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่จึงตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5-12) ซึ่งก็หมายถึง การทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งองค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ได้ผลผลิตขององค์กรทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นการบริหารจัดการด้านแรงงานของผู้ประกอบการ จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานเพื่อให้การดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากโรงงาน แต่ก็ยังคงพบว่า มีผู้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์กรควรจะคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและใช้ความพยายามที่จะให้บุคคลสามารถทำงานอยู่กับองค์กร เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น

จากความสำคัญและอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยของพนักงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานเลนส์สายตาที่มีแนวโน้มมากขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

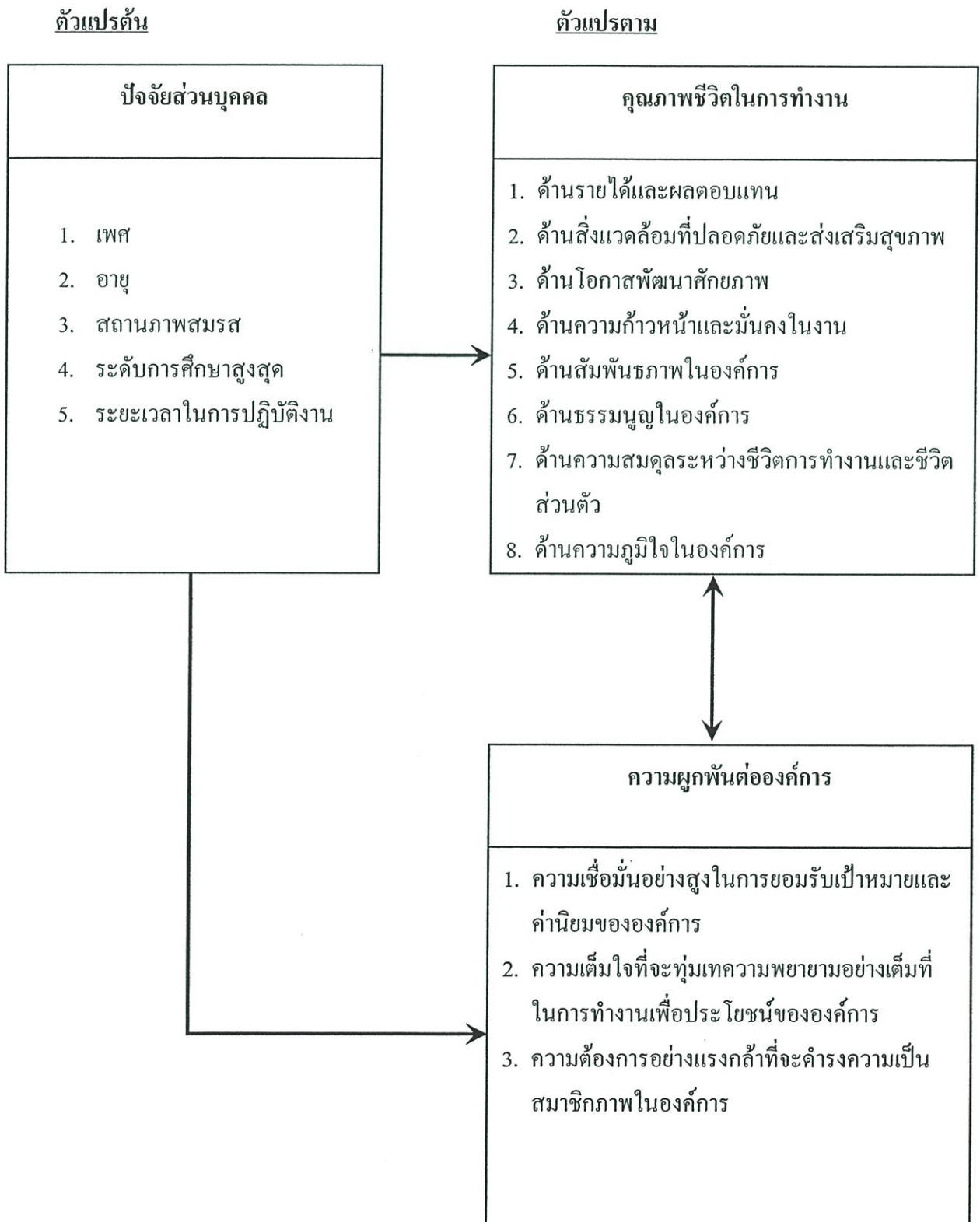
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1985: 198-200) โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ
6. ด้านธรรมณูญในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ

ซึ่งผู้วิจัยเลือกตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นนิยามที่เข้าใจได้ง่าย มีความชัดเจนและใช้นิยามความหมายของ Steers (1991: 79) ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายต่อการใช้นำแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา มีทั้งสิ้น 5 โรงงาน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

1. บริษัท เอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 1,523 คน
2. บริษัท โยธา เลนส์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 1,150 คน
3. บริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	จำนวน 819 คน
4. บริษัท โรเค้นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 784 คน
5. บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด	จำนวน 635 คน
	รวม 4,911 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งได้ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษาสูงสุด
- (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

- (1) ด้านรายได้และผลตอบแทน
- (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
- (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- (5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
- (6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- (3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

งานวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตา โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

1.6.2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจให้สอดคล้องกับเจตนาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานซึ่งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

1.7.1.1 รายได้และผลตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ทางองค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรรวมทั้งความรู้สึกที่ดีของพนักงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ซึ่งวัดได้จาก เงินค่าจ้างประจำเป็นรายเดือน เงินค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอกับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

1.7.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความสะอาดภายในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังหนวกหู และมีการจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

1.7.1.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง การอนุญาตให้ไปรับการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ การอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ดูงานสัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงานของตน

1.7.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนนอกเหนือจากขึ้นเงินเดือนปกติ ให้มีโอกาสดำเนินตำแหน่งในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานโดยพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

1.7.1.5 สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงานระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจกันและกันได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานร่วมกันได้โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งมีการแสดงออกและการติดต่อเกี่ยวข้องกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวอื่นๆ

1.7.1.6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีและมีความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก

1.7.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม พนักงานได้มีโอกาสเป็นอิสระ ที่ได้ผ่อนคลายจากงาน และมีช่วงระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

1.7.1.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตา ซึ่งกิจกรรมที่ทำเป็นที่ยอมรับ

1.7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.7.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปแนวทางเดียวกันกับองค์กร

1.7.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7.3 โรงงานเลนส์สายตา หมายถึง โรงงานที่ทำการผลิตเลนส์สายตา ในประเทศไทย ได้แก่ บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) บริษัท โรเดินสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท โชลาร์ เลนส์ จำกัด บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัท โฮยา เลนส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.7.4 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในองค์การที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงกว่าในโรงงานอุตสาหกรรม

1.7.5 องค์การ หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตา

1.7.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล หรือของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7.6.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.6.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.6.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.6.4 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.6.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจุบันนับตั้งแต่วันที่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสารรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มนุษย์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักขององค์การ กล่าวคือ องค์การจะอยู่รอดได้ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความพยายามที่จะทำให้องค์การอยู่รอดนี้จึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของคนในสังคมส่วนรวมในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกและปัญหาอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและลูกจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า องค์กรนั้นๆ มีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างไร

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มบุคคล สาขา วิชาชีพ องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้มีบทบาทที่แตกต่างกัน อาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าในการทำงานขององค์กรคุณภาพชีวิต ในแง่หนึ่งคือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจัดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะแต่ละบุคคลจะมีมุมมองที่ต่างกันอย่างไร ก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

นักวิชาการหลายสาขา ได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนคติที่ต่างกัน ดังนี้

พัฒนาณ กิติพราภรณ์ (2531: 42-61) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดจาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิ มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น คมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และรวมไปถึงการพักผ่อน และสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจ ได้มากจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533: 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติส่วนรวมด้วย

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ดังเช่นประเทศในยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่จนถึงปัจจุบันนี้คำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยังคงมีความหมายที่คลุมเครือ และยังไม่มีการจำกัดความอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ถึงกระนั้นก็ตามยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Huse and Cumings (1985: 35-37) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ
2. เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

ดิน ปรัชญาพฤษ (2530: 266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531: 14-17) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้แต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือในความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลและความเหมาะสม ดังนั้นมิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมไปด้วย วิธีการในการปฏิบัติการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการตนเองของพนักงาน การออกแบบงานใหม่โดยการขยายขอบเขตของงานในแนวราบ และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ อันเป็นการขยายของงานในแนวตั้ง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์หรือมีความเป็นมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความจำเป็นและสำคัญ สำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยทำให้เขาารู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็คือ การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาครั้งนี้จึงหมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.2 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อย

เพียงใด จะเป็นเสมือน โช่คล้องใจพนักงานให้ปฏิบัติและสนองตอบความต้องการที่องค์การมุ่งหวังให้เป็นตามเป้าหมายหรือไม่

Walton (1973: 11-12) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ โดยค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึก ว่าตนเองมีค่าและมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิ์ของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีควมรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse and Cummings (1985: 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973: 11-12) แล้วนำประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น ลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาส พัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดย พิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มี ความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความ เสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Dessler (1997: 471) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้น แผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็นการตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529: 29-33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บำรุงการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมา

ทั้งหมด จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and Cummings (1985: 198-200) เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

นภาพิณู โหมาสวิน (2533: 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

March and Mannari (อ้างใน ปรานอม กิตติคุณุทธิธรรม. 2538: 22) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมาน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Kanter (อ้างใน เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541: 25) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของการที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์กร องค์กรสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ผูกพันกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และยอมรับมาตรฐานขององค์กร

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542: 45) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามความสามารถของคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Meyer (1993: 370) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Mowday (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991: 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Miner (1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กร คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น มากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปแบบของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

กรณี กิรีติบุตร (2529: 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Baron (อ้างใน วรรณช ทองไพบุลย์. 2543: 34-35) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Steers and Porter (1983: 441-451) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer (1993: 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่และคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994: 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กীরติบุตร (อ้างใน วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543: 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (อ้างใน วัฒนา ศรีสม. 2542: 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Thomson and Angle (อ้างใน อรปภากร รัตนีหิรัญกร. 2542: 27) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงาน ได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1977: 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาก เนื่องจากมีความเชื่อวางใจของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Angle and Perry (1981: 1-2) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้พยายามทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991: 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก ตามมาเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่นๆ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Steers (1977) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริง เพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันต่อการลาออกจากการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกมันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรจึงมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ ที่ดีให้กับ

องค์การ เพื่อประโยชน์ขององค์การและของบุคคลให้ได้รับการตอบสนองเหมือนกัน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมายของ Steers (1991: 79) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

2.3 อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย

อุตสาหกรรมการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก ซึ่งนอกเหนือจากการแข่งขันกับผู้ผลิตในประเทศแล้วยังต้องแข่งขันกับผู้ผลิตอื่นๆ ตลาดเลนส์ของโลกมีผู้ผลิตรายใหญ่สุด 4 ราย คือ เอสซีอีอาร์ โฮย่า โซลาร์ และโรเค็นสต็อก ซึ่งมีส่วนแบ่งในตลาดโลกรวมประมาณร้อยละ 80 ของปริมาณความต้องการเลนส์สายตาทั้งหมด แต่ผู้ผลิตรายใหญ่เหล่านี้ผลิตและจำหน่ายสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของตนเอง ส่วนปริมาณความต้องการอีกร้อยละ 20 ของตลาดโลกเป็นของผู้จำหน่ายกลุ่มที่ไม่มีโรงงานผลิต ผู้จำหน่ายเหล่านี้ต้องการผู้ผลิตอิสระที่สามารถผลิตสินค้าทำตลาดสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของผู้จำหน่ายแต่ละราย ซึ่งบริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จัดเป็นผู้ผลิตอิสระอันดับ 2 ใน 4 ของผู้ผลิตอิสระรายใหญ่ของโลก (บริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 26)

เลนส์สายตาแยกเป็นชนิดต่างๆ ได้ 3 แบบ คือ ชนิดของเลนส์แยกตามวัสดุที่ใช้ผลิต ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะการใช้งานและชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะของเลนส์ (<http://www.thaioptometry.net>)

2.3.1 ชนิดของเลนส์แยกตามวัสดุที่ใช้ผลิต

1) เลนส์กระจก ผลิตจากวัสดุ "Hard Crown Glass" โดยมีข้อดี คือ เป็นรอยยากทนต่อแรงขีดข่วนได้ดี หักเหแสงได้ดีกว่าเลนส์พลาสติก มีโมเลกุลความหนาแน่นมากกว่าพลาสติก ถ้าเปรียบเทียบกำลังสายตาเดียวกัน เลนส์กระจกจะบางกว่า ใส มีความคมชัดของภาพมองได้ชัดกว่าพลาสติก มีแสงสะท้อนบนผิวเลนส์น้อย ราคาสูงกว่าเลนส์พลาสติก เลนส์กระจกจะใช้ทำเป็นเลนส์มัลติ

โล้ต เลนส์ปรับแสง เลนส์ย่อส่วน (แก้ไขสายตาสั้น) เลนส์กระจกธรรมดา เลนส์ 2 ชั้น เลนส์หลายชั้น ไร้รอยต่อ (Progressive Lens)

2) เลนส์พลาสติก ได้มาจากส่วนผสมของพลาสติกชนิดหนึ่งมีชื่อว่า CR 39 โดยมีข้อดี คือ น้ำหนักเบา ตกแตกยากกว่าเลนส์กระจก สามารถทำสีได้ ทำขนาดได้ใหญ่กว่าเลนส์กระจก ลดอันตรายจากอุบัติเหตุได้สูงกว่าเลนส์กระจก เพราะเลนส์พลาสติกแตกยาก เคลือบสาร UVX ป้องกันรังสีอัลตราไวโอเล็ต ในแสงแดดได้ เคลือบแข็งให้ทับผิวหน้าของเลนส์ได้

2.3.2 ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะการใช้งาน

ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะการใช้งาน ได้ 2 แบบคือเลนส์สายตา และเลนส์ป้องกันแสง เลนส์สายตาใช้แก้ปัญหาสายตาต่างๆ ให้สามารถมองเห็นภาพชัดขึ้น แบ่งได้ 4 ลักษณะคือ

1) เลนส์ชั้นเดียว (Single Lens) เลนส์ชั้นเดียวแบ่งเป็น เลนส์เว้า เลนส์นูน และเลนส์ทรงกระบอก

- เลนส์เว้า เลนส์ที่ใช้แก้ไขปัญหาสายตาสั้น ลักษณะตรงกลางของเลนส์จะบาง ขอบเลนส์จะหนา มีคุณสมบัติกระจายแสงเพื่อให้แสงตกที่จอร์ับภาพพอดี มีทั้งกระจกและพลาสติก และยังสามารถเคลือบสารพิเศษต่างๆ ตามจุดประสงค์การใช้งานทั้งเคลือบ Hard UVX Multicoated Photo และ Hi-index

- เลนส์นูน เลนส์ที่ใช้แก้ไขปัญหาสายตายาวและสายตาคอนสูงอายุ ลักษณะตรงกลางของเลนส์จะหนา ตรงขอบจะบาง คุณสมบัติรวมแสงเพื่อให้แสงตกที่จอร์ับภาพได้พอดี มีทั้งกระจกและพลาสติก แต่ส่วนมากนิยมพลาสติกมากกว่า เพราะน้ำหนักเบาและสามารถเคลือบสารพิเศษต่างๆ ได้ด้วยเช่น Hard UVX Multicoated Photo และ Hi-index

- เลนส์ทรงกระบอก ใช้แก้ปัญหาสายตาเอียง ลักษณะเลนส์ขอบเลนส์จะมีความหนาบางไม่เท่ากัน เพื่อให้การหักเหแสงที่ผ่านเลนส์มี 2 แนวให้ไปโฟกัสพอดีเพียงจุดเดียวที่จอร์ับภาพด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการพัฒนาและคิดค้นวัสดุที่ใช้ในการผลิตเลนส์ให้มีหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะทางสายตา และการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเลนส์ที่ใช้สำหรับดูไกลอย่างเดียว หรืออ่านหนังสืออย่างเดียว สำหรับท่านที่มีสายตาสั้น และมีสายตาอ่านหนังสือด้วย เมื่อใช้แว่นชั้นเดียว สายตาสั้น จะอ่านหนังสือได้ไม่ชัด จะต้องถอดแว่นสายตาสั้น หรือเปลี่ยนเป็นแว่นตาสำหรับอ่านหนังสือ จึงจะเห็นชัด สำหรับท่านที่มีสายตาดูไกลปกติ มีแต่สายตาอ่านหนังสือ ให้ท่านใส่แว่นตาดูหนังสือจะอ่านหนังสือได้ชัด แต่เมื่อต้องการดูไกล จะต้องถอดแว่นออกก่อน

2) เลนส์ 2 ชั้น (Bifocal Lens) คือเลนส์ที่ใช้แก้ปัญหาสายตาคอนสูงอายุที่เริ่มอายุ 37-38 ปีขึ้นไป ที่มีปัญหาการมองเห็นระยะใกล้ ปกติไม่ชัด ให้สามารถมองเห็นชัดทั้งระยะไกลและระยะใกล้ เพื่อสะดวกสบายในการใช้งาน ไม่ต้องมีแว่นหลายอันหรือจะได้อีกไม่ต้องถอดใส่เป็นประจำ ลดปัญหาแว่นหาย อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแว่นกันแดดและแว่นสายตาได้ในอันเดียวกันประกอบด้วย

- เลนส์ Flat-Top ลักษณะเลนส์อ่านหนังสือหรือเลนส์มองใกล้ เป็นรูปครึ่งวงกลมหรือครึ่งสี่เหลี่ยมจัตุรัส สามารถเคลือบสาร Hard Coated, UVX Multicoated หรือ Photo lens ได้มีทั้งกระจกและพลาสติก

- เลนส์ Krypt-Tok ลักษณะเลนส์อ่านหนังสือหรือเลนส์มองใกล้ เป็นรูปวงกลม สามารถเคลือบสารฮาร์ดโค้ต, UVX มัลติโค้ต ได้มีทั้งกระจกและพลาสติก

- เลนส์ Executive เลนส์มองไกลและเลนส์มองใกล้ จะแบ่งครึ่งทั้งเลนส์ ทำให้พื้นที่มองใกล้มีมากกว่าเลนส์ 2 ชั้นอื่นๆ แต่จะมองเห็นรอยต่อชัดเจนมาก ทำให้มองดูไม่สวยงามมีทั้งกระจกและพลาสติก

- เลนส์ Cystal-B เลนส์มองใกล้เป็นวงกลมคล้ายเลนส์ KT แต่จะมองไม่ค่อยเห็นรอยต่อ บางครั้งเรียกเลนส์ 2 ชั้น ไร้รอยต่อสามารถเคลือบสารฮาร์ดโค้ต, UVX มัลติโค้ต หรือเลนส์ปรับได้มีทั้งกระจกและพลาสติก

3) เลนส์หลายชั้น ไร้รอยต่อ (Progressive Lens) คือเลนส์ที่นำเอาคอมพิวเตอร์มาช่วยออกแบบผิวเลนส์ โดยการคำนวณค่ากำลังของเลนส์บนผิวเลนส์ให้เปลี่ยนค่าอย่างถึยิบ ช่วยให้มองเห็นได้ทุกระยะ โดยปราศจากรอยต่อ เพิ่มความสบายในการมองเห็นให้เหมือนธรรมชาติ สำหรับผู้ที่เริ่มรู้สึกว่าอ่านหนังสือลำบาก คุณสมุคโทรศัพท์ อ่านหนังสือพิมพ์ไม่ชัดและอายุเริ่มข่างเข้า 40 ปี เพราะเลนส์ตาแข็งตัวขึ้น ทำให้ไม่สามารถปรับระยะการมองใกล้ให้เห็นชัด เลนส์ชนิดนี้จะช่วยแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ เพราะสามารถมองได้ทุกระยะตั้งแต่ไกล ระยะปานกลางถึงระยะอ่านหนังสือ ตัดปัญหาเรื่องภาพกระโดด และเสริมบุคลิกภาพอีกด้วย เพราะการออกแบบ โครงสร้างที่ไม่เหมือนเลนส์ทั่วไป ใช้ประโยชน์ได้มากมายอีกทั้งมีราคาค่อนข้างสูง ดังนั้นควรมีการศึกษาและทำความเข้าใจเลนส์หลายชั้น ไร้รอยต่ออย่างถ่องแท้เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์อย่างถูกต้องและขจัดปัญหาที่จะตามมา เป็นเลนส์ที่ใช้งานได้หลายระยะ และไม่มีรอยต่อมองดูเหมือนเลนส์ชั้นเดียว สามารถใช้ดูระยะไกล ระยะกลาง 1-2 เมตร และระยะอ่านหนังสือ (30 เซนติเมตร) ได้ ผู้ใช้ต้องได้รับการแนะนำและต้องฝึกฝน 1-2 วัน มีราคาแพงกว่า เลนส์สองชั้น แต่ให้ความสะดวกมากกว่า ท่านที่มีสายตาทั้งดูไกล และสายตาอ่านหนังสือ ส่วนใหญ่ จะเป็นวัยกลางคนขึ้นไป อาจจะเลือกใช้แว่น

- แว่นที่มีเลนส์ชั้นเดียว 2 อัน คือ แว่นสำหรับดูไกล และแว่นสำหรับอ่านหนังสือ แต่มีความไม่สะดวกที่จะต้องคอยถอดเปลี่ยนตามแต่ระยะที่ต้องการ

- ใช้แว่นเพียงอันเดียว แต่ใช้เลนส์สองชั้น หรือเลนส์หลายชั้น ไร้รอยต่อ ซึ่งจะไม่ต้องคอยถอดเปลี่ยนแว่น สะดวกที่สุด สำหรับขับรถ ซึ่งต้องดูทาง (ระยะไกล) ด้วย และมองหน้าปัดรถหรือกระจกส่องหลัง (ระยะกลาง) และมองกระจกส่องข้าง (ระยะใกล้) อีกกรณีหนึ่ง คือใช้ระหว่างมีการประชุม ที่ต้องมองจอหรือกระดาน (ระยะไกล) และจดบันทึกที่ระหว่างฟังการอธิบาย (ระยะใกล้) โดยไม่ต้องห่วงกับการถอดเปลี่ยนแว่นตามระยะ

4) เลนส์แอสเฟียริก (Aspheric Lens) เลนส์ทั่วไปทุกชนิด เป็นเลนส์ที่เรียกว่า สเฟียริก คือ เป็นส่วนหนึ่งของทรงกลม เลนส์ทั่วไปจะเกิดการบิดเบี้ยวที่ริมได้ อีกทั้งทำให้ภาพที่เกิดขึ้นใหญ่ จากความจริงให้เป็นเลนส์นูน (เลนส์อ่านหนังสือ) หรือทำให้ภาพที่เกิดเล็กกว่าความเป็นจริง ให้เป็นเลนส์เว้า (เลนส์สายตาสั้น) จึงมีการพัฒนาการออกแบบเลนส์ที่เรียกว่า แอสเฟียริก คือ ผิวเลนส์ไม่เป็นส่วนหนึ่งของทรงกลม เลนส์ชนิดนี้จะมีราคาแพงกว่าเลนส์ทั่วไปเพราะการทำเลนส์ หรือแม่แบบของเลนส์ ต้องใช้เครื่องแบบ Digital Control แต่ผลที่ได้จากการที่ผิวของเลนส์เป็นแอสเฟียริก ทำให้เราแก้ภาพบิดเบี้ยวได้ อีกทั้งได้ภาพจริง ขนาดใกล้เคียงความจริง

5) เลนส์กันแดด มีทั้งที่เป็นกระจกและพลาสติก ที่ใช้เพื่อป้องกันลม ฝุ่นละอองต่างๆ ไม่ให้เข้าตา อาจทำให้ได้ความเข้มจากบนลงล่าง หรืออาจทำเป็นสีพื้นที่มีความเข้มเท่ากันทั้งเลนส์ หรืออาจเป็นเลนส์ที่สามารถเปลี่ยนสีได้เอง โดยอัตโนมัติ (Photo Lens) รวมทั้งเลนส์พิเศษเฉพาะผู้ที่ต้องการใส่เล่นกีฬาบางประเภท เช่น Golf Lens แต่เลนส์กันแดดที่ดี และป้องกันดวงตาจากดวงอาทิตย์ ไม่ให้เกิดโรคต้อลม ต้อเนื้อหรือต้อกระจก ควรเคลือบสาร UVX หรือเลนส์ที่ออกแบบมา เพื่อเพิ่มบุคลิกที่โดดเด่น ไม่เหมือนใครให้กับผู้สวมใส่ เช่น เลนส์ฉาบปรอท มีผิวเลนส์สีเขียว และเคลือบฉาบปรอทด้านหน้าเลนส์ สามารถเคลือบได้ 2 สี คือฉาบปรอทสีทองและฉาบปรอทสีฟ้า

2.3.3 ชนิดของเลนส์แยกตามลักษณะพิเศษของเลนส์

1) เลนส์ปรับ (Photo Lens) เป็นเลนส์ปรับแสงที่สามารถเปลี่ยนความเข้มของสีได้ตามความเข้มของแสงที่ได้รับ และสีของเลนส์จะจางลงเมื่อเข้าสู่ที่ร่ม เพราะที่ผิวของเลนส์จะเคลือบสารซิลเวอร์ฮาไลด์ เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องทำงานกลางแจ้ง ควบคุมไปกับการทำงานในออฟฟิศ และผู้ที่ต้องการใส่แว่นอันเดียวตลอดเวลา รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นเลนส์แก้ไขปัญหาสายตาและเป็นแว่นกันแดดได้ในเวลาเดียวกัน ปรับเปลี่ยนสีได้เข้มมากน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มของ เปลี่ยนสีให้จางเมื่อเข้ามาในร่มได้ภายในเวลา 15 ปรับเปลี่ยนสีได้ทั้งสีเทาและสี เพิ่มคุณสมบัติพิเศษได้ด้วยเคลือบสารมัลติโค๊ต มีทั้งกระจกและพลาสติก

2) เลนส์มัลติโค๊ต (Multicoated Lens) มีการเคลือบสารมัลติเลเบอร์ไว้ที่ผิวของเลนส์ทั้งด้านในและด้านนอก ป้องกันเงาสะท้อนบนผิวเลนส์ ช่วยให้แสงผ่านเลนส์ได้ดี เลนส์จึงใสไร้แสงสะท้อนมองภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น คุณสมบัติใสเพราะยอมให้แสงผ่านได้ถึง 99.9% ตัดแสงสะท้อนจากภาพเหนือเลนส์ ให้ภาพที่คมชัดเป็น อ่านหนังสือได้นาน ใส่ขับรถเวลากลางคืนได้ดี สวยงามด้วยสีสะท้อนจากเลนส์ช่วยเพิ่มบุคลิก เคลือบได้ทั้งกระจกและพลาสติก เลนส์มัลติโค๊ตบางรุ่นยังสามารถเคลือบสารพิเศษเพื่อเพิ่มคุณสมบัติคือ

- Hard Coated คือเคลือบแข็งบนผิวเลนส์ป้องกันผิวเลนส์ไม่ให้เป็นรอยขีดข่วนง่าย สามารถใช้งานได้นานขึ้น

- Anti Water Drop หรือ Aqua Coated คือเคลือบผิวเลนส์ให้เรียบ ป้องกันการเกิด กระแสไฟฟ้าสถิต การจับตัวของฝุ่นละออง ป้องกันการก่อตัวของริ้วรอย และคราบต่างๆ บนผิวเลนส์ โดยเฉพาะหยดน้ำของเหลวอื่นๆ คราบไขมัน และยังง่ายในการทำความสะอาด กว่าเลนส์ปกติทั่วไป เพียงล้างออกหรือเช็ดเบาๆ เลนส์ก็จะชัดใสใหม่ตลอดเวลา

- UVX คือการเคลือบเลนส์ป้องกันคลื่นแสงอัลตราไวโอเล็ต ที่มาจากแสงของดวงอาทิตย์หรือแหล่งแสงเทียมพลังงานสูงๆ ที่มีอันตรายต่อดวงตา

3) เลนส์ย่อส่วน (Hi - Index Lens) เลนส์ย่อส่วนที่ผลิตจากวัสดุที่มีความโค้งน้อย ค่าดัชนีหักเหแสงสูง แต่มีความถ่วงจำเพาะต่ำ ผ่านการออกแบบและค้นคว้าพัฒนาจากเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย ขนาดบางให้การสวมใส่ที่สบายกว่าเลนส์ทั่วไป การมองภาพที่ชัดเจนมีการบิดเบือนของภาพต่ำ สามารถเคลือบสารพิเศษได้ เพิ่มความสะดวกสบายและเสริมบุคลิกให้แก่ผู้สวมใส่แว่นตา มีทั้งกระจกและพลาสติก

4) เลนส์หลายระยะไว้รอยต่อ (Progressive Lens) สำหรับสายตาคอนสูงอายุหรือเพื่อบุคลิกภาพที่ดีกว่า เพราะไม่มีรอยต่อแบบเลนส์ 2 ชั้น (Bifocal) ทั่วไป

5) เลนส์ป้องกันรังสีอัลตราไวโอเล็ต UV (UVX) เป็นรังสีที่แผ่มาพร้อมกับแสงแดด หรือจากแหล่งแสงเทียม ที่มีพลังงานสูงแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ UV-A, UV-B และ UV-C ที่มีกำลังคลื่นแสงต่างกัน แต่ก่อน UVC จะถูกกรองด้วยชั้นบรรยากาศภายนอกโลก แต่เพราะความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ของโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ส่งผลให้ชั้นบรรยากาศของโลกถูกทำลาย ทำให้คลื่นแสง UV ส่องตรงสู่โลกมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ UVA และ UVB ที่มีอันตรายต่อเลนส์อย่างมาก เพราะเลนส์ตาของเราไม่มีระบบป้องกันตัวเองเหมือนผิวหนังดังนั้นเมื่อได้รับ UV นานเข้าเลนส์ตาที่เคยใช้ก็จะเปลี่ยนโครงสร้างจนทึบแสงเป็นต่อกระจกได้ในที่สุดเลนส์ UVX สามารถป้องกันตาจากแสงอัลตราไวโอเล็ตได้ถึง 400 มิลลิเมตร ป้องกันการเสี่ยงต่อการเป็นตาต่อกระจกได้ สามารถใช้ได้กับทุกคนที่ต้องรับแสงแดดจ้าและแสงเทียมต่างๆ สามารถป้องกันแสง สำหรับผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาทางการแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ผ่าตัดต่อกระจกแล้ว เลนส์ CR39 ทุกชนิดสามารถเคลือบ UVX ได้และยังสามารถย้อมสีต่างๆ เพื่อป้องกันแดดได้อีกด้วย

6) เลนส์ป้องกันคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า E.M.I. (Electric Microwave Infrared) นวัตกรรมล่าสุดของผลิตภัณฑ์เลนส์ตอบสนองการใช้สายตาในยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร เป็นเลนส์ป้องกันดวงตาจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า ไมโครเวฟที่แผ่กระจายมาจาก อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ หลอดไฟฟ้า ทิว หม้อหุงข้าว หลอดนีออน เป็นต้น ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าหากดวงตาได้รับคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าเหล่านี้เป็นประจำ จะเป็นอันตรายทั้งต่อดวงตาและระบบสมอง ทำให้ปวดศีรษะง่ายและเมื่อยล้าถ้าได้รับคลื่นมากเกินไป คุณสมบัติพิเศษ คือ เคลือบสารมัลติโคตมีความใสคมชัด เคลือบฮาร์ดโคต เพิ่มความทนทานยืดอายุการใช้งาน Anti Water Drop ป้องกันฝุ่นเกาะติดผิวเลนส์ ป้องกันไฟฟ้าสถิต

ทำให้ผิวเลนส์เป็นรอยยาก เคลือบสารพิเศษป้องกันคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าช่วยถนอมสายตา เป็นเลนส์ CR39 ทำให้เบาใส่สบาย ทำได้กับทุกสายตาไม่ว่าสายตาสั้น สายตาวาย สายตาเอียงหรือสายตาผู้สูงอายุ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญยามิ จันทรเจริญสุข (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตของข้าราชการสถาบันฯ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่างจำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดีสตรี จำกัด

(มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516

พิชญ์สินี คีผลผล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์การด้านภาวะอิสระจากงานและมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายได้และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน พบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อ

องค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยโดยเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา มีทั้งสิ้น 5 โรงงานหรือจำนวน 4,911 คน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

- | | |
|---|----------------|
| 1. บริษัท เอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 1,523 คน |
| 2. บริษัท โสยา เลนส์ (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 1,150 คน |
| 3. บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) | จำนวน 819 คน |
| 4. บริษัท โรเด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 784 คน |
| 5. บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด | จำนวน 635 คน |
| | รวม 4,911 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำมาทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2542: 5) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 4,911 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เมื่อแทนค่าในสูตร $n = 4,911 / (1 + 4,911 \times (0.05)^2)$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างคือ $n = 369.873$ คน

ดังนั้นจะใช้กลุ่มตัวอย่าง $n = 370$ คน

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการถามถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจคำตอบตามความเป็นจริง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive Item) ทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านรายได้และผลตอบแทน
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
- 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

คำถามแต่ละข้อเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก (Positive Item) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
 องค์กร

3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คำถามแต่ละข้อเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
 ต่อองค์กร ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็น
 ด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
 คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อ
 สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็น
 โครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์, 2531:5)
4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้นและนำ
 แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
 ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุง แบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม
 โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้ว
 นำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
2. ดร. ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาครุ ศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
3. อ. ณัฐวุฒิ โรจน์นริฎีกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
4. คุณภูมิพงษ์ วรวิณะกุล	ผู้จัดการใหญ่ส่วนการผลิต	บริษัท เอสซีดีเออร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณชัยเวช คงคาแสน	ผู้จัดการส่วนการผลิตเลนส์ พลาสติก	บริษัท โรเค็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดย

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการ พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วเพื่อพิจารณา

3.4.2 ทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละโรงงานในกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนเกินกว่า 370 ชุด จะทำการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งหมด แต่ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนน้อยกว่า 370 ชุด จะทำการแจกแบบสอบถามเพิ่ม จนกว่าจะได้จำนวนของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามที่ต้องการ

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้ออกมาจากการเก็บรวบรวมไปวิเคราะห์ผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สามารถแบ่งได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 2 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรฐานให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามตอนที่ 3 สามารถแบ่งได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.00 – 1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 2 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามี ความแตกต่างภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคูใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.5.5 นำข้อมูลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหา ค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ตั้งแต่ 0.61-0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ตั้งแต่ 0.41-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ตั้งแต่ 0.20-0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยทำการรายงานแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

$$\text{ร้อยละ} = (\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} / \text{จำนวนรวมทั้งหมด}) \times 100 \quad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานเลนส์สายตา โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์. 2543:137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันมาก

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:162-163)

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

H_0 : $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

- n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 \bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 \bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี

$$df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1-1), (n_2-1) \quad (3.9)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2-1), (n_1-1) \quad (3.10)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:186-172)

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	k-1	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	n-k	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	n-1	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k คือ จำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Different (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. กำหนดหา $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.5

3.6.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้หา

ค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \geq 0$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.13)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.14)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับ
นัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1
แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0
ปฏิเสธ H_1 นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่
นั้นมีความสัมพันธ์กัน (บุญธรรม กิจปรีดาปริสุทธ์. 2545 : 440)

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา	Pearson Product Moment Correlation

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา 383 ชุด หลังการตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่าไม่มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 13 ชุด ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตามกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางคำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย เพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 4

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	82	22.2
	หญิง	288	77.8
รวม		370	100.0
2.	อายุ		
	18 – 22 ปี	14	3.8
	มากกว่า 22 – 27 ปี	96	25.9
	มากกว่า 27 – 32 ปี	146	39.5
	มากกว่า 32 ปี	114	30.8
รวม		370	100.0
3.	สถานภาพสมรส		
	โสด	131	35.4
	สมรส	225	60.8
	หม้าย/ หย่าร้าง	14	3.8
รวม		370	100.0
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ม.3 / ต่ำกว่า	86	23.2
	ม.6 / ปวช.	148	40.0
	อนุปริญญา/ ปวส.	84	22.7
	ปริญญาตรีขึ้นไป	52	14.1
รวม		370	100.0
5.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	20	5.4
	มากกว่า 2 – 5 ปี	25	6.8
	มากกว่า 5 – 8 ปี	129	34.8
	มากกว่า 8 ปี	196	53.0
รวม		370	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 และเป็นเพศชายจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 32 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 18 - 22 มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา มีสถานภาพสมรส มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา มีการศึกษา ระดับ ม.6 / ปวช. มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ ระดับ ม.3 / ต่ำกว่า มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี คือ มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามตัวชี้วัด 8 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามลำดับ

4.2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน

ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ทำอยู่	2.84	0.628	ปานกลาง	5
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	2.88	0.684	ปานกลาง	4
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.74	0.723	มาก	1
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน	3.47	1.077	ปานกลาง	3
5. ถ้าหากพนักงานประสบอันตรายจากการทำงาน จะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.60	0.964	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.514	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.31 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.514 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 2 ถ้าหากพนักงานประสบอันตรายจากการทำงาน จะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.60 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 3 เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47

ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.077

ลำดับที่ 4 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.88 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ทำอยู่ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.84 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.628

4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม	2.80	0.482	ปานกลาง	3
2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเท อากาศ และระดับเสียงที่ถูกลักษณะ	2.36	0.570	น้อย	5
3. บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ	3.30	0.838	ปานกลาง	2
4. งานที่พนักงานทำไม่มีอันตรายต่อสุขภาพทาง ร่างกาย	2.64	0.882	ปานกลาง	4
5. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ต่างๆ	4.10	0.823	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04	0.413	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.04 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.413 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.10 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 3 พนักงานมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.80 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.482

ลำดับที่ 4 งานที่ทำไม่มีอันตรายต่อสุขภาพทางร่างกาย มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.64 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.882

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และระดับเสียงที่ถูกละเมิด มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.36 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.570

4.2.3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ช่วยให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น	3.51	0.980	มาก	1
2. พนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา	3.10	0.992	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	2.34	0.913	น้อย	4
4. พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา	3.44	1.118	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10	0.626	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.10 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.626 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ช่วยให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.51 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.980

ลำดับที่ 2 พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.44 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.118

ลำดับที่ 3 พนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนามีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.10 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.992

ลำดับที่ 4 หน่วยงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.34 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.913

4.2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้น เป็นบุคคลที่จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.11	0.757	ปานกลาง	2
2. พนักงานมีโอกาสทำเทียบกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	2.67	0.823	ปานกลาง	3
3. บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	2.17	0.628	น้อย	5
4. พนักงานได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.29	0.859	น้อย	4
5. บริษัทเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง	3.38	0.756	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.72	0.478	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 2.72 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.478 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานรู้สึกว่ บริษัทเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะ มีความก้าวหน้าและมั่นคงสูงมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้น เป็นบุคคลที่จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.11 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 3 พนักงานมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นไปมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมี ค่าเท่ากับ 2.67 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.29 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณา จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 5 บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่ามีผลต่อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.17 ซึ่งพนักงาน ระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.628

4.2.5 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา ในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้เต็มที่	3.13	0.636	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสพนักงานในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่างๆ เองเสมอ	2.83	0.734	ปานกลาง	6
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.09	0.636	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ	3.81	1.045	มาก	1
5. เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ	3.05	0.683	ปานกลาง	4
6. พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ	2.91	0.743	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	0.346	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.13 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.346 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.81 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.045

ลำดับที่ 2 พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้เต็มที่ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.13 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.09 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.05 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 5 พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.91 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสพนักงานในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่างๆ เองเสมอมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.83 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.734

4.2.6 ด้านธรรมนุญในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์กร

ปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์กร	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	2.94	0.846	ปานกลาง	3
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	2.96	1.134	ปานกลาง	2
3. พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	2.82	0.825	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์กร	N = 370		ระดับ คุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าง เสมอภาค	2.70	1.012	ปานกลาง	5
5. หากพนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดพนักงาน จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วย ความยุติธรรม	3.12	0.983	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	0.816	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 2.91 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หากพนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดพนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรมมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.12 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.983

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.96 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.134

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.94 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.82 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.70 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.012

4.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ระยะเวลาที่พนักงานทำงานนั้นมีความเหมาะสม	3.70	0.813	มาก	4
2. พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อยจนเกินกำลัง	4.25	0.922	มาก	2
3. หากพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	4.14	0.919	มาก	3
4. นานๆ ครั้งพนักงานต้องนำงานไปทำที่บ้าน	4.80	0.441	มากที่สุด	1
5. นานๆ ครั้งพนักงานต้องมาทำงานในวันหยุด และจะได้รับค่าตอบแทน	2.68	0.897	ปานกลาง	6
6. พนักงานสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.25	1.118	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.388	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.80 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.388 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นานๆ ครั้งที่พนักงานต้องนำงานไปทำที่บ้าน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.80 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.441

ลำดับที่ 2 พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อยจนเกินกำลังมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.25 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 3 หากพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.14 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 4 ระยะเวลาที่พนักงานทำงานนั้นมีความเหมาะสมมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.70 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 5 ท่านพนักงานสามารถลางานเพื่อ ไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระมีความเหมาะสมมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.25 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.118

ลำดับที่ 6 นานๆ ครั้งที่พนักงานต้องมาทำงานในวันหยุด และจะได้รับค่าตอบแทน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.68 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.897

4.2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กร

ปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กร	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทที่พนักงานทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย	3.52	0.762	มาก	5
2. พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท	3.86	0.769	มาก	2
3. พนักงานไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนๆ พนักงาน	4.75	0.502	มากที่สุด	1
4. พนักงานต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้	3.76	0.685	มาก	3
5. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต	3.55	0.615	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.396	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความภูมิใจในองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.89 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.396 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนๆ พนักงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.75 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.502

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 3 พนักงานต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.76 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 4 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.615

ลำดับที่ 5 บริษัทที่พนักงานทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.52 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.762

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามตัวชี้วัด 8 ด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามปัจจัยด้านต่างๆ

ปัจจัยด้านต่างๆ	N = 370		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.31	0.514	ปานกลาง	3
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.04	0.413	ปานกลาง	6
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.10	0.626	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.72	0.478	ปานกลาง	8
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.13	0.346	ปานกลาง	4
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.91	0.816	ปานกลาง	7
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.80	0.388	มาก	2
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.89	0.396	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	1.030	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.25 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แยกตามองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

4.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	N = 370		ระดับความ ผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ด้วยความเต็มใจ	3.99	0.788	มาก	3
2. เป้าหมายในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับ เป้าหมายของบริษัท	4.20	0.802	มาก	1
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความ เหมาะสมแล้ว	4.10	0.783	มาก	2
4. สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ จะทำงานด้วย	3.74	0.749	มาก	4
5. พนักงานเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของ บริษัท	3.24	0.621	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.379	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มี

ค่าเท่ากับ 3.85 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.379 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป้าหมายในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.20 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.10 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 3 พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 4 สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 5 พนักงานเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.24 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.621

4.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

องค์ประกอบด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	N = 370		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	3.89	0.602	มาก	2
2. พนักงานเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่มาก	3.59	1.059	มาก	4
3. พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน	3.56	0.661	มาก	5
4. พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกระส่ำใจ และอยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.84	0.733	มาก	3
5. พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ	4.40	0.618	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.390	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.390 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.40 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.618

ลำดับที่ 2 พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.89 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.602

ลำดับที่ 3 พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกระส่ำใจ และอยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84

ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 4 พนักงานเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัทถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่มากมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.059

ลำดับที่ 5 พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.661

4.3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

องค์ประกอบด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	N = 370		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	3.99	0.582	มาก	3
2. เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจพนักงานเต็มใจช่วยลดภาระของบริษัทตามที่ระเบียบออกมา	3.47	0.758	ปานกลาง	5
3. พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	3.70	0.588	มาก	4
4. พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	4.14	0.760	มาก	1
5. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า พนักงานจะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	4.06	0.706	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.380	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.380 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.14 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 2 หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า พนักงานจะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วยมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.06 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 3 พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.582

ลำดับที่ 4 พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไปมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.70 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.588

ลำดับที่ 5 เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจพนักงานเต็มใจช่วยลดภาระของบริษัทตามที่ระเบียบออกมามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.758

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แยกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ตามองค์ประกอบด้านต่างๆ

องค์ประกอบด้านต่างๆ	N = 370		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.85	0.379	มาก	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร	3.86	0.390	มาก	2
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.87	0.380	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.789	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ปัจจัยด้านด้านต่างๆ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.380

ลำดับที่ 2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.390

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.85 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.379

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน โดยใช้ t-test

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}		p-value
	ชาย (n = 82)	หญิง (n = 288)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.30	3.30	0.936
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.04	3.04	0.911
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.16	3.08	0.346
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.72	2.72	0.978
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	2.89	3.20	0.000**
ด้านธรรมณูญในองค์กร	2.88	2.92	0.732
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.87	3.78	0.089
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.86	3.90	0.514
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	3.26	0.141

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ

ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.141 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}				p-value
	18 – 22 ปี (n = 14)	มากกว่า 22 – 27 ปี (n = 96)	มากกว่า 27 – 32 ปี (n = 146)	มากกว่า 32 ปี (n = 114)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.69	3.55	3.12	3.30	0.000**
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.21	3.07	3.07	2.95	0.031*
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.27	3.08	3.17	3.00	0.146
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.69	2.79	2.68	2.73	0.327
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.31	3.11	3.14	3.12	0.234
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.91	2.92	2.89	2.92	0.984
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.89	3.64	3.88	3.82	0.000**
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.90	3.85	3.96	3.84	0.061
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	3.26	3.25	3.23	0.075

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้าน โดยรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.075 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.031 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน และค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.146, 0.327, 0.234, 0.984 และ 0.061 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านรายได้และผลตอบแทน	18 – 22 ปี	3.69	1	-	0.325	0.000**	0.005**
	มากกว่า	3.55	2	-	-	0.000**	0.000**
	22 – 27 ปี						
	มากกว่า	3.12	3			-	0.003**
	27 – 32 ปี						
มากกว่า 32 ปี	3.30	4				-	
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	18 – 22 ปี	3.21	1	-	0.222	0.218	0.026*
	มากกว่า	3.07	2	-	-	0.974	0.041*
	22 – 27 ปี						
	มากกว่า	3.07	3			-	0.022*
	27 – 32 ปี						
มากกว่า 32 ปี	2.95	4				-	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	18 – 22 ปี	3.89	1	-	0.020*	0.932	0.509
	มากกว่า	3.64	2		-	0.000**	0.001**
	22 – 27 ปี						
	มากกว่า	3.88	3			-	0.192
	27 – 32 ปี						
มากกว่า 32 ปี	3.82	4				-	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 -22 ปี, มากกว่า 22 – 27 ปี และมากกว่า 27 – 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี และมากกว่า

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}			p-value
	โสด (n = 131)	สมรส (n = 225)	หม้าย/ หย่าร้าง (n = 14)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.32	3.30	3.33	0.919
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.30	2.89	2.98	0.000**
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.42	2.92	2.96	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.75	2.72	2.59	0.486
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.16	3.11	3.29	0.077
ด้านธรรมณูญในองค์กร	2.92	2.90	3.10	0.658
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.88	3.75	3.76	0.015*
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.89	3.89	3.91	0.966
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.20	3.26	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.015 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน และค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.919, 0.486, 0.077, 0.658 และ 0.966 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	โสด	3.30	1	-	0.000**	0.003**
	สมรส	2.89	2		-	0.366
	หม้าย/หย่าร้าง	2.98	3			-
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	โสด	3.42	1	-	0.000**	0.006**
	สมรส	2.92	2		-	0.782
	หม้าย/หย่าร้าง	2.96	3			-
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	โสด	3.88	1	-	0.004**	0.274
	สมรส	3.75	2		-	0.976
	หม้าย/หย่าร้าง	3.76	3			-
ด้านโดยรวม	โสด	3.34	1	-	0.000**	0.149
	สมรส	3.20	2		-	0.267
	หม้าย/หย่าร้าง	3.26	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}				p-value
	ม.3/ต่ำกว่า (n = 86)	ม.6 / ปวช. (n = 148)	อนุปริญญา ปวส. (n = 84)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 52)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.37	3.35	3.19	3.27	0.086
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.04	3.06	3.01	3.05	0.885
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.00	3.09	3.16	3.20	0.214
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.76	2.72	2.68	2.75	0.758
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.22	3.08	3.15	3.10	0.020*
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.93	2.85	2.95	2.97	0.689
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.80	3.79	3.80	3.85	0.800
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.92	3.89	3.90	3.81	0.442
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.24	3.25	3.26	0.654

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.654 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.020 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.086, 0.885, 0.214, 0.758, 0.689, 0.800 และ 0.442 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ม.3 / ต่ำกว่า	3.22	1	-	0.003**	0.162	0.033*
	ม.6 / ปวช.	3.08	2	-	-	0.158	0.838
	อนุปริญญา/ปวส.	3.15	3	-	-	-	0.365
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.10	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาม.3 / ต่ำกว่า ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.3 / ต่ำกว่า ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรไม่แตกต่างจากระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส.

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรไม่แตกต่างจากระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรในแต่ละระดับการศึกษา คือ ม.3 / ต่ำกว่า, ม.6 / ปวช., นุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเป็น 3.22, 3.08, 3.15 และ 3.10 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี (n = 20)	มากกว่า 2 – 5 ปี (n = 25)	มากกว่า 5 – 8 ปี (n = 129)	มากกว่า 8 ปี (n = 196)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.56	3.42	3.26	3.29	0.066
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.69	3.06	3.02	2.98	0.000**
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.30	3.24	3.15	3.02	0.087
ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน	2.72	2.82	2.68	2.74	0.505
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.25	3.17	3.12	3.12	0.433
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.84	3.09	2.73	3.01	0.014*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.72	3.71	3.80	3.82	0.399
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.96	3.75	3.88	3.90	0.276
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	3.29	3.22	3.26	0.003**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.014 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน และค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาด้านโดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.066, 0.087, 0.505, 0.433, 0.399 และ 0.276 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.69	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.06	2	-	-	0.627	0.325
	มากกว่า 5 – 8 ปี	3.02	3	-	-	-	0.364
	มากกว่า 8 ปี	2.98	4	-	-	-	-
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	2.84	1	-	0.307	0.578	0.364
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.09	2	-	-	0.044*	0.659
	มากกว่า 5 – 8 ปี	2.73	3	-	-	-	0.002**
	มากกว่า 8 ปี	3.01	4	-	-	-	-
ด้านโดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.39	1	-	0.105	0.000**	0.004**
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.29	2	-	-	0.090	0.362
	มากกว่า 5 – 8 ปี	3.22	3	-	-	-	0.118
	มากกว่า 8 ปี	3.26	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี, มากกว่า 5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน โดยใช้ t-test

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}		p-value
	ชาย (n = 82)	หญิง (n = 288)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.87	3.85	0.663
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	3.86	0.448
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.88	3.87	0.744
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	3.86	0.970

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.970 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันทำให้ระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาในรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.663, 0.448 และ 0.744 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}				p-value
	18 – 22 ปี (n = 14)	มากกว่า 22 – 27 ปี (n = 96)	มากกว่า 27 – 32 ปี (n = 146)	มากกว่า 32 ปี (n = 114)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.41	3.83	3.91	3.85	0.000**
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.87	3.88	3.88	3.80	0.400
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.76	4.09	3.83	3.76	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	3.93	3.87	3.80	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า

0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.400 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	18 – 22 ปี	3.41	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
	มากกว่า	3.83	2		-	0.098	0.732
	22 – 27 ปี	3.91	3			-	0.174
	27 – 32 ปี	3.85	4				-
	มากกว่า 32 ปี						

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	18 – 22 ปี	3.76	1	-	0.001**	0.476	0.994
	มากกว่า	4.09	2		-	0.000**	0.000**
	22 – 27 ปี						
	มากกว่า	3.83	3			-	0.115
	27 – 32 ปี						
มากกว่า 32 ปี	3.76	4				-	
ด้านโดยรวม	18 – 22 ปี	3.68	1	-	0.000**	0.001**	0.044*
	มากกว่า	3.93	2		-	0.036*	0.000**
	22 – 27 ปี						
	มากกว่า	3.87	3			-	0.008**
	27 – 32 ปี						
มากกว่า 32 ปี	3.80	4				-	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี, มากกว่า 27 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในแต่ละช่วงอายุ คือ 18 – 22 ปี, มากกว่า 22 – 27 ปี, มากกว่า 27 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี มีค่าเป็น 3.41, 3.83, 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี, มากกว่า 27 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 28 – 32 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในแต่ละช่วงอายุ คือ 18 – 22 ปี, มากกว่า 22 – 27 ปี, มากกว่า 27 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี มีค่าเป็น 3.76, 4.09, 3.83 และ 3.76 ตามลำดับ

ด้านโดยรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้าน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี และมากกว่า 27 – 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้าน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี และมากกว่า 27 – 32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้าน โดยรวมในแต่ละช่วงอายุ คือ 18 – 22 ปี, มากกว่า 22 – 27 ปี, มากกว่า 27 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี มีค่าเป็น 3.68, 3.93, 3.87 และ 3.80 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}			p-value
	โสด (n = 131)	สมรส (n = 225)	หม้าย/ หย่าร้าง (n = 14)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.80	3.88	3.96	0.093
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.00	3.77	3.94	0.000**
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.89	3.87	3.61	0.031*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	3.84	3.84	0.059

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.059 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 และ 0.031 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.093 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	โสด	4.00	1	-	0.000**	0.608
	สมรส	3.77	2		-	0.091
	หม้าย/หย่าร้าง	3.94	3			-
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	โสด	3.89	1	-	0.600	0.009**
	สมรส	3.87	2		-	0.013*
	หม้าย/หย่าร้าง	3.61	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในแต่ละสถานภาพสมรส คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเป็น 4.00, 3.77 และ 3.94 ตามลำดับ

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด และสมรส ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในแต่ละสถานภาพสมรส คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเป็น 3.89, 3.87 และ 3.61 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}				p-value
	ม.3 / ต่ำกว่า (n = 86)	ม.6 / ปวช. (n = 148)	อนุปริญญา / ปวส. (n = 84)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 52)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.81	3.89	3.84	3.83	0.381
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	3.86	3.90	3.83	0.615
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.71	3.95	3.88	3.91	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	3.90	3.87	3.85	0.001**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.381 และ 0.615 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ม.3 / ต่ำกว่า	3.71	1	-	0.000**	0.003**	0.002**
	ม.6 / ปวช.	3.95	2		-	0.175	0.508
	อนุปริญญา/ปวส.	3.88	3			-	0.656
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.91	4				-

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านโดยรวม	ม.3 / ต่ำกว่า	3.78	1	-	0.000**	0.006**	0.060
	ม.6 / ปวช.	3.90	2		-	0.405	0.196
	อนุปริญญา/ปวส.	3.87	3			-	0.590
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.85	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.3 / ต่ำกว่า ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช., อนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในแต่ละระดับการศึกษาสูงสุด คือ ม.3 / ต่ำกว่า, ม.6 / ปวช., อนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเป็น 3.71, 3.95, 3.88 และ 3.91 ตามลำดับ

ด้านโดยรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.3 / ต่ำกว่า ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านโดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้าน โดยรวมในแต่ละระดับการศึกษา

สูงสุด คือ ม.3 / ต่ำกว่า, ม.6 / ปวช., อนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเป็น 3.78, 3.90, 3.87 และ 3.85 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี (n = 20)	มากกว่า 2 – 5 ปี (n = 25)	มากกว่า 5 – 8 ปี (n = 129)	มากกว่า 8 ปี (n = 196)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.68	3.77	3.81	3.91	0.009**
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.77	3.96	3.87	3.84	0.356
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.80	3.90	4.01	3.78	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	3.87	3.90	3.84	0.016*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านโดยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.016 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน ส่วนค่า p-value ของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่ามากกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.356 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD หรือ Least Significant Different ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.68	1	-	0.434	0.143	0.009**
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.77	2		-	0.588	0.073
	มากกว่า 6 – 8 ปี	3.81	3			-	0.021*
	มากกว่า 8 ปี	3.91	4				-

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.80	1	-	0.383	0.015*	0.822
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.90	2	-	-	0.141	0.139
	มากกว่า 6 – 8 ปี	4.01	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 8 ปี	3.78	4	-	-	-	-
	ด้านโดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.75	1	-	0.057	0.005**
	มากกว่า 2 – 5 ปี	3.87	2	-	-	0.601	0.513
	มากกว่า 6 – 8 ปี	3.90	3	-	-	-	0.026*
	มากกว่า 8 ปี	3.84	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย

4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	0.11	0.036*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.11 และมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.036 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับหากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

1. บริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาต้องการให้บริษัท มีการปรับโบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีการเพิ่มสวัสดิการของพนักงานที่ครอบคลุมถึงอันตรายที่เกิดจากการทำงานที่มีต่อร่างกายในระยะยาว

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน

บางส่วนสนใจ หากทำให้รายได้เพิ่มขึ้น และบางส่วนที่ไม่สนใจเพราะงานที่ทำอยู่มั่นคง และมีความสุขในการทำงานอยู่แล้ว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

5.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย จำนวน 4,911 คน (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย จำนวน 370 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

5.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย จำนวน 400 ชุด โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 383 ชุด และทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์สำหรับทำการวิจัยในครั้งนี้ได้จำนวนทั้งหมด 370 ชุด

5.2.6 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยตอนที่ 1 ระบุค่าของข้อมูลเป็นร้อยละของแต่ละข้อ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows)

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.8 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 22.2

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 27 – 32 ปี คือ ร้อยละ 39.5 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 32 ปี ร้อยละ 30.8 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี ร้อยละ 25.9 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 18 – 22 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.8

ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คือ ร้อยละ 60.8 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 35.4 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 3.8

ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. คือ ร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ม.3 / ต่ำกว่า ร้อยละ 23.2 ระดับอนุปริญญา / ปวส. ร้อยละ 22.7 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 14.1

ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี คือ ร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี ร้อยละ 34.8 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

มากกว่า 2 – 5 ปี ร้อยละ 6.8 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ร้อยละ 5.4

5.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยแตกต่างกันมาก โดยมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนๆ พนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นานๆ ครั้งพนักงานต้องนํางานไปทำที่บ้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 3 คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 4 คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาหมกปรักษาหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 5 คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ช่วยทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 6 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 7 คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากพนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดความผิดพนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับที่ 8 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง

5.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยไม่แตกต่างกันมาก โดยมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับที่ 3 คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป้าหมายในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท

5.3.4 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 22 – 27 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา

ผลจากการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.5 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับหากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาต้องการให้บริษัท มีการปรับโบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีการเพิ่มสวัสดิการของพนักงานที่ครอบคลุมถึงอันตรายที่เกิดจากการทำงานที่มีต่อร่างกายในระยะยาว

2. หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบางส่วนสนใจ หากทำให้รายได้เพิ่มขึ้น และบางส่วนที่ไม่สนใจเพราะงานที่ทำอยู่มั่นคง และมีความสุขในการทำงานอยู่แล้ว

5.4 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.4.1 ทัวไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ 77.8 ของพนักงานทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 27 – 32 ปี รองลงมาคืออายุมากกว่า 32 ปี, 22 – 27 ปี และอายุ 18 – 22 ปี ในด้านสถานภาพสมรส พนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 60.8 ที่มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ โสด และหม้าย/หย่าร้าง ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. คือ ร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ม.3 / ต่ำกว่า, ระดับอนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงงานเลนส์สายตา พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี, มากกว่า 2 – 5 ปี และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ตามลำดับ

จากการวิจัยดังกล่าว สามารถสันนิษฐานได้ว่าการที่โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย เป็นองค์กรที่มั่นคงในอนาคต พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน จึงมีพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปีเป็นส่วนใหญ่ และมีสถานภาพสมรส ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับมากเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ในส่วนลักษณะงานเป็นงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน ใช้สมาธิ และความประณีตในการประกอบงาน อีกทั้งสายการผลิตยังต้องควบคุมอุณหภูมิที่เหมาะสมด้วยเครื่องปรับอากาศ ดังนั้นลักษณะงานจึงน่าจะเหมาะกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในด้านระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงมาก อาจเนื่องมาจากลักษณะที่มีวิธีการปฏิบัติงานที่ซ้ำๆ ไม่ซับซ้อน และพนักงานต้องปฏิบัติงานเหมือนเดิมทุกวัน จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงงานไม่จำเป็นต้องรับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูง

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการผลิตเลนส์สายตาจะต้องใช้วัตถุดิบที่เป็นสารเคมีเป็นวัตถุดิบหลัก ซึ่งส่งผลให้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของสุขภาพของพนักงานและสิ่งแวดล้อม ถึงแม้ว่าโรงงานจะเตรียมอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการป้องกันสารเคมี และจัดสถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทให้สะดวกแล้วก็ตาม อีกทั้งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเนื่องด้วยลักษณะงาน ทำให้พนักงานอาจมีโอกาสนในการพัฒนาศักยภาพได้น้อยกว่า เมื่อ

เทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่ทั้งนี้ พนักงานยังมีโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ อาจได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน หรือ โยกย้ายงานและ ได้มีโอกาทำงานหลากหลายขึ้น

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์ สายตามในประเทศไทย พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารของ บริษัทรวมถึงเป้าหมายและนโยบายสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งพนักงานยังมีความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้มอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บริษัทได้ประสบความสำเร็จ

5.4.2 เพศ

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย ย่อมมีความมีความต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกัน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ และความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิม ทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและ โดยรวม รวมถึงงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุระชัย ปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน และรวมถึงงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน

5.4.3 อายุ

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีความผูกพันต่อ

องค์การมากกว่า ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมักมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพในองค์การสูง อีกทั้งพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีอายุมากกว่า อาจสังเกตเห็นถึงความสำคัญในการผลักดันองค์การ โดยการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพสูงสุด และมีความภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อองค์การ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน แต่เป็นคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Cherrington (1994 : 276) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง งานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุรัชชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และรวมถึงงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม และรวมถึงงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5.4.4 สถานภาพสมรส

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการที่องค์การไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน อาจเป็นในเรื่องของการที่องค์การไม่มีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีสถานะสมรสอาจมีความต้องการให้องค์การมีสวัสดิการครอบคลุมถึงบุตร และสามีหรือภรรยา อีกทั้งยังหมายถึงความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุรัชชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.4.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีการให้การสนับสนุนพนักงานในด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และโอกาสในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ขณะที่พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมต้องการความท้าทายในการทำงาน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตน จึงมีโอกาสนักที่จะออกจากองค์กร หรืออาจได้รับการยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากองค์กรอื่นแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุรชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุรชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานสามารถรับรู้วิถีปฏิบัติของโรงงาน ในด้านการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ต่อพนักงาน อีกทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานมานานและอาจมีการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานและความกดดันได้น้อยกว่า ซึ่งพนักงานที่

ปฏิบัติงานมานานย่อมมีความพยายามในการทำงาน โดยทุ่มเทการทำงาน โดยมิได้คำนึงถึงผลตอบแทน แต่เป็นความภาคภูมิใจในงานที่ตน ได้ทำมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงาน ไม่เท่ากันมีการรับรู้ต่อคุณค่าขององค์กรและการสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรในแต่ละช่วงอายุของการทำงานที่ไม่เท่ากัน เนื่องจากมีปัจจัยในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการยอมรับและปรับตัวระหว่างกันกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิชญ์สินี ติผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านปัจจัยต่างๆ เช่น รายได้และผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นส่วนสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและพึงพอใจที่จะดำรงสภาพสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป รวมถึงการได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงมีความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งพนักงานต่างมีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน อันสืบเนื่องมาจากนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีของบริษัท ซึ่งพนักงานต่างรับรู้ในความเอื้ออาทรที่ได้รับจากองค์กร จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี ติผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1) จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสิ่งดีที่องค์กรควรรักษาไว้ และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะที่พนักงานได้เสนอไว้ องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ได้

2) บริษัทควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความจำเป็นของงาน เพื่อให้พนักงานนั้นทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากพนักงานได้ทำงานที่ตรงหรือสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ ย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่นั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่ดีต่อพนักงานและขององค์กรต่อไป

3) ควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการในด้านต่างๆ แก่พนักงานที่จะส่งเสริมให้สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานดีขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการดูแลความปลอดภัยต่อร่างกายที่เกิดจากการทำงานในระยะยาว

4) ควรมีการพิจารณาในด้านการปรับอัตราผลตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีการปรับโบนัสหรืออัตราเงินเดือนประจำปี เพื่อสอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

5) องค์กรควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานของพนักงานในองค์กร เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ลดความรู้สึกขัดแย้งจากการถูกบังคับ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่มีสมาชิกทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเพื่อดูแลเรื่องเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆภายในองค์กร

6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นต่อพนักงานทุกคน โดยปรับปรุงนโยบายที่ดีมีประโยชน์ต่อพนักงาน เสริมสร้างให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และทุกคนคือส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วย เช่น ด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน ด้านการมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง หรือรวมถึงด้านการมีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

2) ควรทำการศึกษาโดยแยกประเด็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในรายละเอียดแต่ละด้าน อย่างไรบ้าง

3) ควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อทำการขยายผลเพิ่มเติม เช่น อุดมการณ์ในการทำงาน ความศรัทธาในอาชีพ และอุดมการณ์จากสถาบันการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายขอบเขตในการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

4) ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการที่เหมาะสมแก่องค์กร ต่อไป

บรรณานุกรม

- กลุ่มทัศนเวชศาสตร์และทัศนวิทยาแห่งประเทศไทย. 2549. วัฒนากการก้าวกระโดดของการศึกษาด้านสายตาไทย. [Online]. Available : <http://www.thaioptometry.net>
- การนิคมอุตสาหกรรม. 2550. รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม. [Online]. Available : <http://www.ieat.go.th/sitemap/menu02.php3>
- จารุวรรณ โหระ. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. 2535. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพนิรมิตการพิมพ์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาระดับปริญญาโทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. 2530. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.” การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช.
- ทิพวรรณ สิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาระดับปริญญาโท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพีญา โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2533. “การพัฒนาคุณภาพชีวิต.” การแนะนำกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสิทธิผล 1919 จำกัด” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548. รายงานประจำปี 2548. [Online]. Available : <http://www.thaiopticalgroup.com/an.htm>
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(6): 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25(1): 5-12.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญยาศิ จันทร์เจริญสุข. 2537. “การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรานอม กิตติคุณภูมิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาต่อเนื่อง), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนิน กิติพรภรณ์. 2531. “นานาพรรณสนะ: ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต... ของใคร.” วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 15(2): 42-61.
- พิชญ์สินี ดีผลผล. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิสเชส จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. 2548. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานกลั่นน้ำมันในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภรณ์ กิริติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขาย
สินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัทไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531. “การปรับปรุง ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน.” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน*. 8(9): 14-17.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Angle, H.L. and Perry, J.L., 1981. **An empirical assessment of organizational commitment and
organizational effectiveness.** Administrative Science Quarterly.
- Cherrington, J.D. 1994. **Organization Behavior: The Management of Individual and
Organizational Performance.** 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. 1997. **Human Resource Management.** 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
International.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1985. **Organization Development and Change.** Minnesota: West
Publishing Corp.
- Meyer, J.P. et. Al. 1993. “Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of A
Three-Component Conceptualization.” *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551.
- Miner, J.B. 1992. **Industrial-Organization Psychology.** New York: The State University of New York
at Buffalo.
- Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M. Steers. 1982. **Employee-organization
linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** New York:
Academic Press.
- Steers, Richard M. 1977, “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.”
Administrative Science Quarterly. 22: 45-51.
- Steers, R.M. 1991, **Introduction to Organization Behavior.** 4th ed. New York: Harper Collins.
Publishers.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw Hill.

Walton, R.E. 1973. **Quality of Working Life: What is it?**. Sloan Management Review. 15(1) 11-12.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย

ผู้วิจัย

นายเสรี สัจจะธีระกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานเลนส์สายตา
2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะ ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยรวมไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการวิจัยเท่านั้น
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 – 22 ปี

() มากกว่า 22 – 27 ปี

() มากกว่า 27 – 32 ปี

() มากกว่า 32 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ม.3 / ต่ำกว่า

() ม.6 / ปวช.

() อนุปริญญา / ปวส.

() ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี

() มากกว่า 3 – 5 ปี

() มากกว่า 5 – 8 ปี

() มากกว่า 8 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง แต่ละข้อคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ข้อ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอให้ท่านเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
รายได้และผลตอบแทน					
1. ท่าน ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน					
5. ถ้าหากท่านประสบอันตรายจากการทำงาน ท่านจะได้รับความสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และระดับเสียงที่ถูกต้องลักษณะ					
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ					
9. งานที่ท่านทำไม่มีอันตรายต่อสุขภาพทางร่างกาย					
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ					
โอกาสพัฒนาศักยภาพ					
11. งานที่ท่านทำช่วยให้ท่าน ได้เกิดการเรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
12. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
13. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา เพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้					
14. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
15. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยนั้น เป็นบุคคลที่จะ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของ ผู้ทำงาน					
16. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการ พิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป					
17. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
19. ท่านรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับของ บุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมี ความก้าวหน้าและมั่นคงสูง					
สัมพันธภาพในองค์กร					
20. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานได้เต็มที่					
21. ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่างๆ เองเสมอ					
22. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
23. ผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็น ในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
24. เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็น ในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอๆ					
ธรรมเนียมในองค์กร					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
28. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค					
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
31. ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม					
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อยจนเกินกำลัง					
33. หากท่านต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่					
34. นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน					
35. นานๆ ครั้งที่ท่านต้องมาทำงานในวันหยุด และจะได้รับค่าตอบแทน					
36. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ					
ความภูมิใจในองค์กร					
37. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย					
38. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท					
39. ท่านไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนๆ เสมอ					
40. ท่านต้องการบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้					
41. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แต่ละข้อคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ข้อ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอให้ท่านเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ					
2. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท					
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร					
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด					
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัทถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก					
8. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
9. ท่านไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านมีความหวังใจต่อความมั่งคั่งของบริษัท					
12. เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจท่านเต็มใจช่วยลดภาระของบริษัทตามที่ระเบียบออกมา					
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป					
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น					
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า ท่านจะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					

ตอนที่ 4 คำถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นายเสรี สัจจะธีระกุล

สถานที่เกิด

เกิดเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2513 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาฟิสิกส์ประยุกต์ (โซลิตสเตทอิเลคทรอนิกส์)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2538

ประสบการณ์การทำงาน

พฤษภาคม พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายเคลือบเลนส์ บริษัท โร
เด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด